

Шатило Л. М.,
завідувач відділу моніторингу якості освіти,
ліцензування та акредитації;
Національна академія статистики, обліку та аудиту, м. Київ

СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО ЗАОХОЧЕННЯ ТА РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВІ

В сучасному динамічному світі бізнесу, де технології постійно розвиваються, а конкуренція на ринку зростає, важливість ефективного управління персоналом набуває все більшого значення. Ключовим чинником успіху будь-якої компанії є не лише наявність кваліфікованих працівників, але й їхня мотивація та розвиток. Люди - це найважливіший актив будь-якого підприємства, тому важливо створювати такі умови, за яких працівники будуть ефективно функціонувати, розвиватися та долучатися до досягнення стратегічних цілей компанії.

Заохочення та розвиток персоналу на сучасному підприємстві - це комплексний процес, що передбачає використання різноманітних стратегій та інструментів.

Сучасні підходи до мотивації праці схожі до методів, що застосовуються в управлінні співробітниками в цілому. Серед даних підходів можна виділити такі, що широко використовуються в різних галузях та типах організацій (сфера бізнесу, промисловості, освіти, громадському секторі та інших). Кадрове управління має базуватися на принципах аналізу та системного підходу охоплюючи весь кадровий склад організації. *До сучасних методів мотивації праці належать:*

- Адміністративні методи. Ці методи забезпечують прямий вплив суб'єкта управління на керований об'єкт. В адміністративних методах найбільш яскраво виявляється владна природа управлінської діяльності. Використання цих методів дозволяє керівнику прямо впливати на підлеглих. Однак це не виключає необхідності враховувати інтереси останніх. Використання адміністративних методів дає найбільший результат у тому випадку, коли накази (вказівки) відповідають матеріальним та духовним потребам працівників.

- Економічні методи являють собою складові економічного механізму, спрямовані на стимулювання розвитку виробництва. Вони засновані на матеріальних інтересах працівників, які мають стимул самостійно вдосконалювати свою діяльність та брати на себе відповідальність за досягнуті результати. Економічні методи передбачають, що вчасне та якісне виконання завдань винагороджується через збереження витрат або отримання додаткового прибутку внаслідок зусиль працівників. Таким чином, є велика зацікавленість у максимізації діяльності власної праці.

- Соціально-психологічні методи управління представляють собою конкретні прийоми впливу на формування та розвиток колективу, а також на соціальні процеси, що відбуваються в ньому. Вони розглядаються як два шляхи впливу на поведінку працівників та підвищення їх трудової активності.

Окрім вище згаданих матеріальних і нематеріальних методів мотивації можна виділити наступні ефективні методи мотивації персоналу[1]:

1. Звичайні засоби стимулювання працівників включають: просування по кар'єрній драбині, розширення обов'язків, винагороди за економічний внесок, визнання, комфортне розташування на нарадах, усна подяка від директора перед колективом, можливість безпосереднього спілкування з вищим керівництвом, матеріальні бонуси за конкретні досягнення, страхування життя та здоров'я, відшкодування медичних витрат, додаткова оплачувана відпустка, гарантії щодо збереження робочого місця, позики на навчання за пільговою ставкою, можливість придбання житла, компенсація витрат на ремонт особистого автомобіля та покупку пального та інші.

2. Персоналізований комплекс стимулів. Індивідуальний пакет стимулів може включати різноманітні елементи, такі як персональні бонуси, гнучкий графік роботи, можливість дистанційної роботи, додаткові відпустки, навчання та розвиток, страхування, програми для збереження здоров'я, корпоративні заходи і т.д. Точний зміст індивідуального пакета стимулів може варіюватися в залежності від потреб та переваг конкретного співробітника.

3. Санкції або дисциплінарні заходи, в якості методу впливу на працівників. Накладення відповідальності за порушення внутрішніх норм та правил компанії.

4. Грошові винагороди за досягнення запланованих цілей. Ці виплати здійснюються, якщо співробітник відповідає визначеним завданням або параметрам.

5. Виплати до заробітної плати можуть бути введені як стимул для покращення здоров'я та життєвого стилю серед співробітників. Наприклад, премії можуть надаватися тим, хто відмовляється від паління, щоб підтримати здорове середовище.

6. Персональні бонуси - це унікальні винагороди, які видаються співробітникам за виявлені ними вміння та навички, які є особливо цінними для підприємства у конкретних обставинах чи проектах.

7. Нематеріальні стимули, які не призводять до додаткових витрат для роботодавця, надають ефективний інструмент стимулювання, особливо для компаній з обмеженими матеріальними ресурсами, таких як державні організації. *До нематеріальних стимулів, спрямованих на мотивацію працівників, можна віднести наступні аспекти:*

- Визнання та похвала. Активне визнання та висловлення вдячності за досягнення та вклад працівників. Це може включати регулярні слова вдячності від керівництва або колег, а також вручення нагород чи сертифікатів за високі результати.

- Участь у важливих проектах. Надання можливості працювати над стратегічно важливими завданнями та проектами, що дозволяє працівникам відчувати свій внесок у розвиток компанії.

- Розвиток навичок. Забезпечення можливостей для самовдосконалення та професійного росту шляхом участі в навчаннях, тренінгах або конференціях.

- Гнучкий графік роботи. Дозвіл на гнучкі робочі графіки або можливість віддаленої роботи, що сприяє балансу між професійним та особистим життям.
- Можливість кар'єрного зростання. Створення чітких шляхів для кар'єрного розвитку та просування вгору в організації.
- Корпоративна культура. Розвиток позитивної та сприяючої робочої атмосфери, включаючи командні події, корпоративні цінності та підтримку спільноти.

Загалом, сучасні підходи до заохочення та розвитку персоналу на підприємстві вимагають комплексного підходу, який враховує індивідуальні потреби та мотивації працівників, а також стратегічні цілі компанії. Однак, інвестування у розвиток персоналу виявляється вкрай вигідним, оскільки це сприяє підвищенню продуктивності праці, збільшенню задоволеності працівників та зниженню показників текучості кадрів.

Список використаних джерел

1. Квіта Г. М. Прогнозування трудової активності персоналу промислового підприємства. Вісник Київського національного університету технологій та дизайну. Київ : КНУТД. 2010. № 5(55). 150с.

Шевчик Д. О.,
студент 4-го курсу спеціальності
«Публічне управління та адміністрування»;
Національна академія статистики, обліку та аудиту, м. Київ

ВДОСКОНАЛЕННЯ МЕХАНІЗМІВ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В ОРГАНАХ ПУБЛІЧНОЇ ВЛАДИ

Управління персоналом в органах публічної влади є ключовим аспектом їх діяльності, оскільки від ефективності цього процесу залежить якість та результативність роботи установ. В контексті постійних змін у суспільстві та економіці, а також зростання вимог до якості надання послуг громадянам, важливо постійно вдосконалювати механізми управління персоналом.

Одним із напрямків вдосконалення є розвиток системи набору, підготовки та розвитку кадрів. Це передбачає не лише залучення кваліфікованих спеціалістів, а й їх постійне професійне зростання через навчання та тренування. Важливо також впровадження інноваційних методик управління персоналом, які сприятимуть покращенню мотивації та ефективності праці співробітників.

Дослідження показують, що розвиток системи набору, підготовки та розвитку кадрів є ключовим компонентом успішного управління персоналом. Це дозволяє організації залучати та розвивати найкращих фахівців, які зможуть ефективно виконувати свої обов'язки та забезпечити якісну роботу організації.